

Gen M対応企業の構築

MobileIronは、ジェネレーションM (Gen M) 調査として、フランス、ドイツ、日本、スペイン、英国、米国の3,500人のプロフェッショナルに仕事と私生活の混同について尋ねました。この結果、「Gen M」と呼ばれる若い世代が、仕事でも私生活でもモバイルに非常に依存していることがわかりました。この接続多用世代の中心は、家庭に18歳未満の子供がいる18~34歳の男性です。

Gen Mは、仕事の4分の1以上 (26%) をスマートフォンやタブレットでこなし、1日中、モバイルを使って「シャドウタスキング」、つまり仕事と私的な作業の両方を行っています。Gen Mの82%は、1日に1回以上、勤務時間内に私的な作業をし、64%は、1日に1回以上、勤務時間外に仕事をしています。Gen Mは、シャドウタスキングによって仕事でも私的な責任を果たし、仕事の後も職務上の責任を果たしています。

しかし、Gen Mの61%は勤務時間外に仕事の連絡を受けることに罪悪感を持ち、58%は勤務時間内に私的な連絡を受けることに罪悪感を持っています。Gen Mにとってシャドウタスキングは非常に重要であり、もし雇用主が一切のリモート勤務を禁止したり、職場での個人的作業を制限したりすれば、60%が会社を辞めると回答しています。Gen Mは、プライバシーも重視しています。もし雇用主が自分のスマートフォンやタブレットに保存した個人的なメール、テキスト、写真、動画にアクセスできるとしたら、29%が会社を辞めると回答しています。

モバイルが仕事と生活を根本的に変える

Gen Mの行動は、企業における勤務スタイルの変化を垣間見せています。ニュースには、最新のモバイルデバイスとその職場や家庭での使い方を紹介する見出しがあふれています。しかし実際のところ、華やかなテクノロジーの広告の影には、モバイルが、仕事の意味、そして人生における仕事の位置付けを変えつつあるという大きなテーマが隠れています。

私たちは接続を多用する文化に生きています。特に「ジェネレーションM (Gen M)」と呼ばれる新世代の社会人では、仕事のスタイルが根本的なレベルで変化しています。

gen m

18~34歳の男性
家に18歳未満の
子供がいる



スマートフォンやタブレット
で済ませる仕事



82%
1日1回以上、勤務時間内に
モバイルで私用をする



64%
1日1回以上、勤務時間外に
モバイルで仕事をする

今では、多くのプロフェッショナルにとって、仕事はいつでもどこでもできます。日常生活に必要な作業をし、個人的な責任を果たすことも、いつでもどこでも可能になりました。自宅でもスターバックスでも病院の待合室でも仕事ができる反面、従来の勤務時間内にも個人的なメールを読み、子供が学校から帰宅したことを確認し、各種料金をオンラインで支払うことができるのです。昔ながらのワークライフバランスという概念は薄れ、目覚めている時間は常に仕事と生活の混合とコンテキストスイッチです。つまり、仕事の影で個人的な作業をし、家庭生活の影で仕事をしています。

Gen Mのほぼ3分の2が勤務外の時間に仕事の連絡を受けることに罪悪感を感じています。

しかし、このシャドウタスキングには、モバイルを使うことによる罪悪感が伴います。モバイルによって9時から5時の勤務時間と、5時から9時のオフタイムの境界線が曖昧になるにつれ、Gen Mはどちらのシャドウタスクにも罪悪感を持っています。この罪悪感は、企業や文化が求める行動や規範と、個人の行動の不一致に起因します。おそらくGen Mのモバイル罪悪感の原因は、接続を多用する文化の変化にそぐわない職場の方針でしょう。

Gen Mの勤務スタイルに対する考えを改める

モバイル化は、技術的であると同時に人事的な取り組みですから、企業は、仕事と生活に対する従業員の希望に沿った方針を確立すべきです。

雇用者は、社員が高い生産性と公正を維持し、罪悪感なしに、仕事と個人的な活動を効率的に両立できる方法を検討する必要があります。

雇用者にとって優秀な人材を確保するには、社員が高い生産性と公正を維持し、罪悪感なしに、仕事と個人的な活動を効率的に両立できる方法を検討する必要があります。

このアクションプランは、以下の3つの原則から出発します。

勤務スタイルの変化を受け入れる。

社員を支援し、社員の職務満足度を高めるため、企業は、典型的な社員の日常的ワークフローを把握し、彼らの決断が生産的であることを理解する必要があります。これが、新しい方針策定の第一歩です。将来的に、社員と会社の両方のニーズに合った方針に改善していくことを踏まえ、方針は、地域、規制、社員、職務、勤務形態（時給、月給など）によって変える必要がある場合もあります。

社内の規範を見直す。

接続は、有効に利用すれば、社員の権限を強化し、生産性を高めます。悪用すれば、搾取や罪悪感を生みます。透明性を確保し、勤務方針の見直しに必要なフィードバックを得るには、社内におけるシャドウタスキングの役割について率直に話し合う必要があります。

選択的にデータセキュリティを確保する。

多くの国では社員が2つの携帯電話を持つことを嫌うため、社員が使用するモバイルデバイスのほとんどは、仕事と私用の両方に利用されます。企業は、電話の所有者が個人か会社かに関係なく、個人データのプライバシーを侵害せず、なおかつモバイルデバイス上のビジネスデータを保護する情報セキュリティアーキテクチャを設計する必要があります。

接続文化は現代企業の決定的な特徴

モビリティのおかげで、勤務スタイルは根本的な変化を遂げています。職場を離れても仕事ができるだけでなく、職場でも個人的な作業が可能で、このようなシャドウタスキングは、生産性を高めるとともに、従来の勤務時間内に私生活との重要な結び付きを維持する上で有用です。しかし、企業の方針や規範はこの接続文化への移行に立ち遅れ、その結果、社員の間でモバイル罪悪感が蔓延させています。企業が優秀な人材を確保するには、社員が自分でバランスを決められる柔軟性を提供し、そのような個人的な選択を全面的にサポートする必要があります。モバイル罪悪感ではなく、責任あるモバイル利用を奨励する職場方針は、現代企業の接続文化の基盤となることでしょう。